

İNSAN HAKLARI

VINCI REHBERİ



Her zaman ve her yerde insan haklarına saygı çerçevesinde hareket etmeliyiz.

ÖZET

Kültürümüz ve çalışma biçimlerimizle uyumlu taahhütler	4
Yaklaşımımız	5
Yönlendirici ilkelerimiz nasıl hazırlandı	7
VINCI'nin yönlendirici ilkeleri	9



01

İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE İŞE ALIM UYGULAMALARI

İşe alım borçları ve ücretleri	10
İş sözleşmesinin değiştirilmesi	11
Çalışma izni, kimlik belgeleri, vize, pasaport ve çıkış vizesi	11



02

ÇALIŞMA KOŞULLARI

Ücretler	12
Mesai saatleri	12
Ücretli izinler ve diğer sosyal haklar	13
Çalışanların temsili	13
Genç işçi istihdamı	13
Ayrımcılık	13
İşyerinde sağlık ve iş güvenliği	14
Emniyet	14



03

BARINMA KOŞULLARI

Barınma standartları: sağlık, güvenlik ve emniyet	15
Hareket özgürlüğü, danışmanlık ve şikayetlerin ele alınması	15



04

DEĞER ZİNCİRİNDE İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN UYGULAMALAR

Farkındalığı artırma, riskleri belirleme ve sözleşmeleri düzenleme	16
--	----



05

YEREL TOPLULUKLAR

Sosyal ve çevresel sorunlar	17
Toprak sorunları	17
Diyalog, yerel toplulukların katılımı ve şikayetlerin ele alınması	18

KÜLTÜRÜMÜZ VE ÇALIŞMA BİÇİMLERİMİZLE UYUMLU TAAHHÜTLER

Sosyal proje içermeyen ekonomik projeleri kabul etmiyoruz

VINCI'de performans vizyonumuz bütüncüdür. Bizim için, projelerimizin performansı sadece teknik ve finansal değildir, aynı zamanda sosyal, çevresel ve toplumsal katma değeriyle de ölçülür. Bu sorumlu vizyon kentsel ve bölgesel kalkınma olarak tanımladığımız işimizden ayrı tutulamaz, çünkü gerçekleştirdiğimiz işler uzun vadelidir ve çevremizde yer alan toplumlar üzerinde önemli etkiye sahiptir.

Aynı şekilde, şirketlerimizin performansı finansal sonuçlarıyla sınırlı değildir: Sürdürülebilir bir ekonomik başarının iddialı bir insani projeden ayrılamayacağına inanıyoruz. Tüm paydaşlarımızla paylaşmak istediğimiz müşterek tutkumuzun kaynağı olan bu inancımızı marka sloganımızda da vurguluyoruz: "Gerçek başarılar paylaşılan başarılardır."

İnsan hakları ve insancıl değerler

İnsan haklarına gösterdiğimiz özen insancıl kültürümüzün ayrılmaz bir parçasıdır. Her zaman sistemlere değil, insana öncelik verdik. Ekiplerimizin esas zenginliğimiz olduğuna gönülden inanıyoruz: Onların nitelikleri ve bağlılıkları sayesinde şirketlerimiz projelerinde ve şantiyelerinde fark yaratıyor. Yerinden yönetime dayanan organizasyon yapımız ve yönetim tarzımız bu insancıl değerlerden kaynaklanır: Bireysel ve toplu girişimler sahaya en yakın noktada değerlendirilir; çalışanlarımızın mesleki gelişimini beslemek için güven, saygı ve dayanışmadan güç alırız.

Bu vizyonu kendi ekiplerimizin de ötesinde projelerimizde ve şantiyelerimizde bizimle birlikte çalışan yerel iş ortaklarımızın ve alt yüklenicilerimizin çalışanlarıyla paylaşmak için gayret gösteriyoruz.

VINCI Manifestosu'nda ortaya koyduğumuz taahhütleri derinleştiren yönlendirici ilkeler

İnsan haklarına ilişkin yönlendirici ilkelerimiz kurumsal sorumluluğumuzun tüm alanlarını kapsayan VINCI Manifestosu'nun doğrudan devamı niteliğindedir: paydaşlarla işbirliği, etik, sosyal, toplumsal ve çevresel sorumluluk, işyerinde sağlık ve iş güvenliği.

Toplu taahhütlerimizin temeli olan Manifesto iş kolundan ve faaliyet gösterilen ülkeden bağımsız olarak tüm şirketlerimiz için geçerlidir. Tüm VINCI yöneticileri bu taahhütlere uyabildikleri ölçüde tüm paydaşlarımız nezdinde Grubun güvenilirliğinin koruyucularıdır. İnsan haklarına ilişkin yönlendirici ilkelerimiz Grup içinde de aynı ölçüde evrensel niteliktedir.

YAKLAŞIMIMIZ

Uluslararası gelişimimizi destekleme

Doğrudan istihdam veya alt yüklenicilerimiz aracılığıyla şantiye ve şirketlerimizde çok sayıda insana iş sağlayan ve giderek artan sayıda ülkede faaliyet gösteren uluslararası bir Grubuz. Kurumsal içerik ve işin kapsamı bir ülkeden diğerine önemli ölçüde değişiklik gösterse de, **her yerde bu insanların ve projelerimizden ve faaliyetlerimizden etkilenebilecek yerel toplulukların haklarına saygı çerçevesinde hareket etmeliyiz.**

Bu amaçla, varlık gösterdiğimiz her ülkede, tüm iş kollarımız ve şirketlerimizde, yerel mevzuata ve insan haklarına ilişkin bir temel ve yönlendirici ilkeler manzumesine uygun şekilde faaliyetlerimizi yürütmeyi arzuluyoruz.

Bu ilkeler manzumesi şu şekilde vücut bulur:

- VINCI ve şirketlerinin uyum sağladığı uluslararası standartlara, özellikle Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne (bkz. sayfa 7) uyacağımızı taahhüt ederiz;
- Bu kurucu metinlerden yola çıkarak iş kollarımızın ve projelerimizin gerçekliğine uygun olarak tanımladığımız kendi kurallarımıza uyarız.

Piyasaların ve müşterilerimizin şeffaflık beklentilerini karşılama

Büyük şirketlerin insan hakları ihlallerini önlemek için uygulamaya aldığı tedbirler çok göz önündedir. Bu gibi ihlallere şirketlerin kendileri neden olabilir ya da özellikle alt yüklenicilik uygulamaları üzerinden dolaylı olarak da ortaya çıkabilir.

Şirketler insan haklarının tehdit altında olduğu bilinen ülkelerde faaliyet gösterdiklerinde bu risk bilhassa önemlidir. VINCI gibi borsaya kote edilmiş, uluslararası piyasalarda yatırımcılar ve analistler tarafından analiz ve takip edilen büyük bir grup bu gibi riskleri önleme sistemleri konusunda şeffaf olmalıdır.

Şeffaflık aynı zaman müşterilerimizin gereksinimlerini de karşılar. Bu durum, özellikle insan haklarına saygı konusunda kesin ve kapsamlı kriterler öne süren ve şirketlerden bu alandaki taahhütlerini kanıtlamalarını isteyen uluslararası finansörler tarafından finanse edilen projelerde geçerlidir.

Daha genel anlamda, sözleşme çerçevesinden bağımsız olarak insan haklarına yaklaşımımız konusundaki taahhütlerimiz müşterilerimiz nezdinde olumlu yönde fark yaratabilmemiz için bir etkidir. Şantiyelerinde çalışan insanların iş ve yaşam koşullarını düşünen, sosyal sorumluluk sahibi bir Grup olarak hareket ettiğimizin de kanıtıdır. Aynı zamanda, olumsuz etkilerimizi kontrol altında tutarak ve halk üzerindeki etkimizin olumlu yöne olmasını sağlamak için çaba göstererek yerel topluluklara saygılı hareket ettiğimizin de göstergesidir.

"Gereken özeni gösterme": sivil toplumun ve uluslararası örgütlerin giderek artan beklentisi

Sivil toplumun insan hakları konusunda şirketlerden beklentisinin giderek arttığı gözleniyor. Bu beklentiler, özellikle bu alanda şirketlere ve devletlere düşen sorumluluğu ve insan hakları ihlalleri mağdurlarının erişimine sunulacak yasal yolları net bir dille tanımlayan "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri"nin 2011 yılında benimsenmesiyle yasal bir çerçeveye kavuşmuştur.

Diğer büyük uluslararası kuruluşlar tarafından da kabul edilen bu Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri, günümüzde şirketlerin insan hakları üzerindeki etkilerinin yönetimi konusunda referans metin olarak kabul edilmektedir. Özellikle insan haklarının tehdit altında olduğu bilinen ülkelerde faaliyet gösteren uluslararası gruplardan öncelikle bu alanda "gereken özeni göstermesi" beklenir. Günümüzde birçok hükümet bu gereken özeni gösterme yaklaşımını ulusal mevzuatına dahil etmeye başlamıştır.

İtibarımızı koruma

Küreselleşen dünyada, bir grubun itibarı şirketlerinin her birinin ve hatta projelerinin her birinin itibarına bağlıdır.

Bir ülke veya bir şantiyedeki bir olay, medya ve iletişim ağlarının da küreselleşmesiyle birlikte Grubun dünya genelindeki imajını etkileyebilir.

YÖNLENDİRİCİ İLKELERİMİZ NASIL HAZIRLANDI

Uluslararası standartların çıkış noktası

Birleşmiş Milletler, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası örgütler insan hakları konusunda VINCI'nin de uyacağını taahhüt ettiği uluslararası standartlar getirdi. Grup 2003 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni gönüllü olarak imzalamak suretiyle uluslararası planda insan haklarına saygı göstereceğini ve bu hakların ihlalinde suç ortağı olmayacağını taahhüt etti.

Grubun farklı iş kollarında faaliyet gösteren birimlerinin ortaklaşa hazırladığı çerçeve belgesi

Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri ve başlıca uluslararası sözleşmelerin yanı sıra, farklı coğrafyalarda insan hakları üzerindeki olumsuz etki risklerinin ele alındığı özel bir araştırmaya dayanarak ve VINCI bünyesinde zaten uygulamada olan çeşitli araçlardan ("Cooperate" girişimi kapsamında toplanan iyi uygulamalar kılavuzu; Soletanche Freyssinet alt kuruluşumuzun "International Labor Accomodation and Welfare Standards" belgesi) faydalanarak tüm Grup çapında geçerliliği olan bir çerçeve belgesi hazırlandı.

Bu çalışma, tüm şirketler için ortak meseleleri, insan haklarına ilişkin başlıca riskleri ve bu risklerden kaçınmak için benimsenmesi gereken davranışları belirlemek amacıyla Grubun ve farklı iş kollarında faaliyet gösteren birimlerinin insan kaynakları yönetimlerinin oluşturduğu bir ağ tarafından operasyonel aktörlerle temas kurularak yürütüldü.

Bu çalışmaların sonucunda, Grubun varlık gösterdiği tüm ülkelerde insan haklarıyla ilişkili meselelerde müdahalede bulunması gereken çalışanların doğrudan kullanabileceği bir araç takımı hazırlanmış oldu.

Temel aldığımız uluslararası standartlar ve başlıca sözleşmeler:

- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB).
- Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ICCPR).
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ICESCR).
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Temel Sözleşmeleri.
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi.
- Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (İngilizce).

Bu konuya hep birlikte kafa yorarak VINCI'nin faaliyetlerinin insan hakları üzerinde ciddi etkisinin olabileceği beş alan tespit ettik.

Bu beş alan ihale teklif dosyasının hazırlanmasından şantiyenin kurulmasına ve inşaaata, hizmete almaya ve işletmeye kadar proje yaşam döngüsünün tamamını kapsar. Bu alanların her birinde somut durumlar belirlenmiş, bu somut durumlara karşılık gelen ve "yönlendirici ilkeler" olarak adlandırılan uygulamalar tanımlanmıştır. Bu uygulamalar VINCI'ye özeldir ve zaman içerisinde değişim geçirebilir.



İlerlemeye dönük bir yaklaşım

Bu yönlendirici ilkelerin resmileştirilmesi zorlama olarak değil, ilerlemeye dönük bir yaklaşım olarak anlaşılmalıdır. Bir ülkeden diğerine oldukça farklı yerel koşullarla karşı karşıya olan ve özellikle bu ülkelerdeki varlıkları yeniyse fazla da hakim olmadıkları bu iş koşullarında, VINCI şirketleri insan haklarını ihlal risklerini önlemek için artık bu açık ve kesin tavsiye niteliğindeki ilkelere bağlı kalacaktır. Bu yönlendirici ilkeler, insan haklarına ilişkin sorunlarla karşı karşıya kalan çalışanların, kendi şirketlerinin uygulamalarını değerlendirmeleri ve iyileştirilebilecek alanları belirlemeleri için bir ölçüt olarak iş görür. Bu ilkelerin uygulanmaya başlanması, güvenlik alanında olduğu gibi bu alanda da bir önleme kültürünün geliştirilmesi için en iyi uygulamalara ilişkin farkındalığın artırılmasına, eğitim ve bilgilendirme sağlanmasına yardımcı olur.

VINCI'NİN YÖNLENDİRİCİ İLKELERİ

İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE İŞE ALIM UYGULAMALARI

İşe alım borçları ve ücretleri
İş sözleşmesinin değiştirilmesi
Çalışma izni, kimlik belgeleri, vize, pasaport ve çıkış vizesi

ÇALIŞMA KOŞULLARI

Ücretler
Mesai saatleri
Ücretli izinler ve diğer sosyal haklar
Çalışanların temsili
Genç işçi istihdamı
Ayrımcılık
İşyerinde sağlık ve iş güvenliği
Emniyet

BARINMA KOŞULLARI

Barınma standartları: sağlık, güvenlik ve emniyet
Hareket özgürlüğü, danışmanlık ve şikayetlerin ele alınması

DEĞER ZİNCİRİNDE İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN UYGULAMALAR

Farkındalığı artırma, riskleri belirleme ve sözleşmeleri düzenleme

YEREL TOPLULUKLAR

Sosyal ve çevresel sorunlar
Toprak sorunları
Diyalog, yerel toplulukların katılımı ve şikayetlerin ele alınması



01 İŞGÜCÜ GÖÇÜ VE İŞE ALIM UYGULAMALARI

Faaliyetlerimiz çerçevesinde, bazı durumlarda göçmen işçileri işe alabiliriz. Bu işçilerin istihdamı göçün gerçekleştiği koşullara göre farklı gerçeklikleri yansıtabilir (yer değiştirme, yönetim, işe alım, barınma, vb.).

Göçmen işçi haklarının ihlali, hem bazı işe alım uygulamalarından hem de göçmenlikle ilgili yerel mevzuattan kaynaklanabilir. İşe alım ister Grup tarafından ister özel istihdam büroları tarafından yapılmış olsun, bu bölümdeki yönlendirici ilkeler zorla çalıştırma ihtimaline karşı yapılması gerekenleri tanımlar.

Yanında yıldız * işareti bulunan yönlendirici ilke kısa vadeli projelerde uygulanmaz ve sadece bazı hassas coğrafi bölgeler için geçerlidir.

İşe alım borçları ve ücretleri

- Seçim, işe alım veya işe başlama aşamalarında adaylardan hiçbir ücret istenemez.
- İş ve işçi bulma kurumlarıyla imzalanan tüm sözleşmelerde, adaylardan işe alım ücreti talep edilmesini kesinlikle yasaklayan bir madde yer almalıdır.
- Özellikle aracılardan, alt aracılardan, istihdam bürolarının hizmetlerine başvurulması, bunların ücretleri ve bunlara verilen görevin koşullarıyla ilgili olarak, iş ve işçi bulma kurumları kendilerinden faydalanan şirketler nezdinde işe alım uygulamalarının şeffaf olmasını sağlamalıdır.
- Şirket ve kullandığı iş ve işçi bulma kurumları işe alımın hiçbir aşamasında adayların ücret ödemek zorunda olmadıkları konusunda adayları bilgilendirmelidir.
- Göçmen işçiler işe alım ücretleri ödenmesiyle ilgili şikayetlerini sunabilecekleri gizliliklerini koruyan araçlara erişebilmelidir.

İş sözleşmesinin değiştirilmesi

- Şirket, işe alım sürecinde zorlayıcı ve aldatıcı yöntemleri veya işle ilgili kimi koşulların göçmen işçilerden saklanması kesinlikle yasaklar.
- Göçmen işçilere anladıkları bir dilde hazırlanmış sözleşmeler teklif edilmeli ve sözleşmede yer alan tüm hüküm ve koşullar yola çıkmadan önce kendilerine açık ve net bir biçimde açıklanmalıdır.
- Çalışma ve barınma şartlarına ilişkin tüm bilgiler, iş ve işçi bulma kurumları, aracılar ya da bizzat Şirket tarafından adaylara doğru şekilde iletilmelidir.

Çalışma izni, kimlik belgeleri, vize, pasaport ve çıkış vizesi

- Şirket çalışanların seyahat belgelerine, kimlik belgelerine ya da diğer her türlü kişisel eşyalarına el koymamalıdır.
- Kişisel belgelerini ve değerli eşyalarını koruyabilmesi için her çalışana şirket tarafından güvenli dolaplar temin edilmelidir.*
- Şirket, bu kişisel belgelerin aslını, sadece kayıt amacıyla kullanılmaları yerel veya ulusal makamlarca kesinlikle zorunlu tutulmuşsa kullanabilir. Kayıt işlemleri tamamlandıktan sonra, kişisel belgeler gecikmeden çalışanlara iade edilmelidir.
- Çalışanlar, ücretlerin kesilmesi veya ödenmemesi gibi bir idari yaptırıma veya para cezasına maruz kalmadan, makul bir süre öncesinde bildirimde bulunma şartıyla iş akitlerini feshetme hakkına sahip olmalıdır. Bu husus iş sözleşmelerinde belirtilmelidir.



02 ÇALIŞMA KOŞULLARI

Faaliyetlerimiz kapsamında çalışanlarımıza şunları garanti ediyoruz: "sıfır kaza" hedefiyle sağlık ve güvenlik, ayrımcılık yapılmayan bir ortamda dengeli bir yönetim sistemi.

Bu bölümde, çalışma koşullarına gereken özenin gösterilmemesi nedeniyle ortaya çıkabilecek temel sosyal hak ihlallerinin olası riskleri ele alınmaktadır. Her bir konu başlığı altında, işyerinde çalışanların temel sosyal haklarının ihlal edilmesi risklerini ortadan kaldırmak için uyulması gereken davranış ve yöntemler yönlendirici ilkeler üzerinden detaylı olarak açıklanmıştır.

Yıldız * işaretli yönlendirici ilkeler vardiyalı çalışma için ve özel tazminat sistemlerinin (primler, nakit veya aynı tazminat, ücretli izinler, vb.) yürürlükte olduğu petrol platformları çalışanları için geçerli değildir.

Ücretler

- Şirket ulusal asgari ücret yasaları varsa bunlara uymak zorundadır.
- Ücretlendirme, özellikle fazla mesai yapıldığında çalışılan saat sayısına karşılık gelmelidir.*
- Çalışanlara zamanında, düzenli olarak ve tercihen bir banka hesabına ödeme yapılmalıdır.
- Maaş üzerinden yapılan kesintilerin gerekçesi belli olmalı, makul bir düzeyde olmalı ve çalışanlara net olarak açıklanmalıdır.

Mesai saatleri

- Şirket varsa mesai saatleri ve fazla mesai uygulamalarını düzenleyen ulusal mevzuata uymalıdır. Çalışan fazla mesai yapmayı talep etse bile, fazla mesaiye ilişkin yasal kısıtlamalara uyulmalıdır.
- Şirket haftalık çalışma saati kayıtlarını tutmalı ve takip etmelidir.
- Fazla mesai ücretleri, en az normal mesai saatleri tarifesinden ödenmelidir.*
- Mesai saatleri ve dinlenme dönemleri hakkında özel kuralların geçerli olduğu bazı iş türleri ve durumlar haricinde, her çalışan haftada en az bir gün dinlenme hakkına sahip olmalıdır.*
- Mesai saatleri süresince çalışanların lavabo ve tuvalete erişimi serbest olmalı ve mola hakları verilmiş olmalıdır.
- Çalışanlara işe girdikleri andan itibaren mesai saatleri, dinlenme dönemleri ve molaları düzenleyen kurallar erişilebilir ve anlaşılır bir biçimde iletilmelidir.

Ücretli izinler ve diğer sosyal haklar

- Şirket ücretli izinler konusunda ulusal yasaların hükümlerine mutlaka uymak zorundadır.
- Şirket, iş kazalarının olması halinde, çalışanların faaliyetlerin yürütüldüğü ülkede bir ölüm yardımı ve kalıcı sakatlık tazminatından faydalanabilmesini sağlamalıdır.
- Faaliyetlerin yürütüldüğü ülkede sağlık sigortası planları yoksa veya iyi işlemiyorsa, Şirket kendisi bir sağlık sigortası planı geliştirmeye çalışmalıdır.

Çalışanların temsili

- Şirket örgütlenme özgürlüğü ve toplu müzakere hakkıyla ilgili ulusal yasalara uymalıdır.
- Şirket çalışan temsilcilerine yönelik veya sendikal örgütlenme faaliyetleri yürütmek isteyen çalışanlara yönelik ayrımcılık yapmamalıdır.
- Yasalar örgütlenme özgürlüğünü ve toplu müzakere hakkını kısıtlıyorsa, Şirket çalışanların temsili için benzer araçların geliştirilmesine engel olmamalı, aksine kolaylaştırmalıdır.

Genç işçi istihdamı

- Şirket ulusal mevzuata uygun bir minimum işe alım yaşı politikası güder ve bu yaş 15'ten küçük olamaz.
- Şirket 15 yaşından küçük çocukları işe alamaz. Aynı şekilde, Şirket faaliyetlerini yürüttüğü ülkede minimum zorunlu öğrenim sonu yaşına erişmemiş gençleri, resmi çıraklık programlarına katılan gençler haricinde çalıştıramaz.
- Şirket özellikle yer altında, su altında, tehlikeli yüksekliklerde veya dar mekanlar gibi tehlikeli alanlarda 18 yaşından küçük kişileri çalıştıramaz.

Ayrımcılık

- Şirket iş alımında, iş ilişkilerinde ve çalışanlarının mesleki gelişimleri boyunca her türlü ayrımcılıkla mücadele eder.
- Şirket erkek ve kadınlar arasında fırsat eşitliğini teşvik edeceğini taahhüt eder.
- Şirket personeli için çeşitliliği teşvik etme ve ayrımcılık konusunda farkındalığı artırma programları geliştirmeye çalışmalıdır.
- Şirket çalışma koşullarını aynı işyerinde çalışan göçmen personel için de elinden geldiğince uyumlulaştırmaya çalışmalıdır.
- Şirket, çalışanların etkili çözümlere erişebilmesi için uygun şikayet prosedürlerini uygulamaya almak için çaba göstermelidir.

İşyerinde sağlık ve iş güvenliği

- Şirket, mesleki statüleri ne olursa olsun tesis ve şantiyelerinde çalışan herkesi kapsayan sağlık ve iş güvenliği politikaları oluşturmaktadır.
- Şirket iş güvenliği konusunda tüm çalışan sınıflarına düzenli eğitim vermektedir.
- Her çalışana, yürüttüğü göreve uygun kişisel koruyucu ekipman sağlanmalıdır.
- Çalışanların sıhhi tesislere ve yemek hizmetlerine erişimi olmalıdır (gezici şantiyeler hariç).
- Potansiyel tehlikelerin en uygun şekilde tespit ve idare edilmesi amacıyla, tüm görevlere bir risk değerlendirme prosedürü dahil edilmelidir.
- Şirket güvenilir bir iş kazalarını ve mesleki hastalıkları raporlama sistemi kullanmalıdır. Bu sistem, Grup tarafından toplanan verilerin kullanıldığı alt yüklenicilere ilişkin istatistikleri de içermelidir.
- Şirket sağlık ve psikososyal riskler için yeni gelişen tehditlerin ele alındığı bir sağlık politikası hazırlamak için çaba göstermelidir.

Emniyet

- Şirket şantiye ve tesislerini ve sahadaki çalışanlarını her türlü kötü niyetli fiilden korumakla yükümlüdür.
- Şirket çalışma saatlerinde ve Şirket sorumluluğunda bulunan lojmanlarına geçtikleri zamanlarda çalışanların emniyetini sağlamalıdır.
- Çalışanların Şirketin emniyet planlarından haberdar olması sağlanmalıdır. Çalışanlar şirket tarafından hazırlanan emniyet talimatlarını ihmal etmeden uygulamakla yükümlüdür.
- Emniyet prosedürleri uygulanırken insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı duyulmalıdır.
- Şirket bir emniyet prosedürünü uygulamaya almadan önce, faaliyet gösterdiği koşullara uyarlanmış tedbirler aldığından emin olmak için mümkün olduğu ölçüde bir güvenlik risk değerlendirmesi yürütmelidir.
- Şirket düzenli olarak paydaşlarıyla emniyet prosedürleri hakkında görüşmelidir.
- Şirket emniyet tedbirlerinin uygulanmasıyla ve insan haklarının ihlal edildiği ithamlarıyla ilişkili şikayetlerin alınması ve işlenmesi için resmi bir sistem geliştirmelidir.



03 BARINMA KOŞULLARI

Şirketler çalışanları için lojman hizmeti sunuyorsa, bu lojmanlarda barınanların fiziksel güvenliğini ve emniyetini garanti etmelidir. Lojmanlarda, çalışanların temel ihtiyaçları karşılanmalıdır (beslenme, içilebilir şebeke suyu, sıhhi tesisat, hijyen, mahremiyet). Bu bölümdeki yönlendirici ilkeler çalışanların hizmetine sunulan sabit barınma imkanlarıyla ilgilidir; kısa süreli ve gezici şantiyeler için geçerli değildir. Bu konudaki uluslararası tavsiyelere uygun olarak, yeterli barınma koşullarını garanti etmek için uyulması gereken koşullar ve uygulamaya alınması gereken eylemler tanımlanır.

Barınma standartları: sağlık, güvenlik ve emniyet

- Şirket çalışanlarına içilebilir şebeke suyu tesisatı olan, uygun sıhhi tesisata ve gerekirse sıcaklık kontrol ekipmanlarına sahip emniyetli, temiz ve hijyenik lojmanlar sağlamalıdır.
- Şirket çalışanlara kişisel alan ve yeterli düzeyde mahremiyet sunmalıdır. Şirket aynı zamanda her çalışana güvenli dolaplar temin etmelidir.
- Şirket özellikle birden fazla kişinin kaldığı lojmanlarda ilgili tüm bina kurallarına uymalıdır.
- Şirket, tesislerin her an temiz ve emniyetli kalmasını sağlamak amacıyla uygun yönetim sistemleri kullanmalıdır.
- Şirket, çalışanlarına mümkün olduğu ölçüde ücretsiz internet erişimi ve çamaşırhane gibi hizmetler sağlamalıdır. Yaşam alanlarında sunulan hizmetler ücretsiz değilse (örneğin, bakkallar, telefon hizmetleri, vb.), Şirket bu hizmetleri verirken kâr amacı gütmemelidir.
- Şirket beslenme ihtiyaçları konusunda göçmen çalışanların çeşitliliğini göz önünde bulundurmalı, mümkün olduğunca uygun yiyecekler sunmalı ve gıda konusunda net bilgiler vermelidir.

Hareket özgürlüğü, danışmanlık ve şikayetlerin ele alınması

- Şirket kimlik belgelerini kendisi saklamamalıdır. Göçmen işçiler güvenlik nedeniyle kişisel belgelerini saklamalarını işverenden özel olarak talep ederlerse, işçilerin kişisel belgelerini diledikleri an geri alabilmeleri için açık ve basit prosedürler uygulanmalıdır.
- Şirket lojmanda yaşayan her çalışan için güvenli dolap sağlamalıdır.
- Şirket çalışanların lojmanın içinde veya dışında serbestçe dolaşmalarını etkileyen her türlü kısıtlamanın, sadece zorunlu olan hallerle ve usulüne uygun şekilde gerekçelendirilmiş durumlarla sınırlı kalmasına dikkat etmelidir.
- Şirket yaşam alanlarında barınma koşulları konusunda çalışanlarla fikir alışverişinde bulunmak için çaba göstermelidir.
- Çalışanlar için şikayet prosedürleri sağlanmalı ve çalışanlar bu prosedürleri kolayca kullanabilmelidir.



04 DEĞER ZİNCİRİNDE İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN UYGULAMALAR

Değer zincirinde insan haklarını ihlal risklerinin önlenmesi için projelerimizdeki sözleşme ortaklarımızın yönetim uygulamaları konusunda detaylı bilgi sahibi olmamız gerekir. Dolayısıyla, yalnızca uzun vadede uygulanabilecek, devam eden bir süreç söz konusudur.

Yönlendirici ilkeler değerler zincirimizde kademeli olarak güvenileştirmenin hedeflendiği bir yöntem öngörür. VINCI İnsan Hakları Rehberi Grup şirketleri tarafından bu yönde atılabilecek adımları tanımlar.

Değer zinciri derken alt yüklenicileri kast ediyoruz. İmtiyaz ve/veya kamu-özel sektör ortaklığı projelerinde, inşaat ve işletme sözleşmelerinin tarafı olan ana müteahhitlik şirketleri veya şirket ortaklıkları da buna dahildir.

Farkındalığı artırma, riskleri belirleme ve sözleşmeleri düzenleme

- Projeye katılan alt yüklenici şirketlerin ve ana müteahhitlik firmalarının faaliyetleriyle ilişkili her türlü insan hakları risklerine karşı Şirket yöneticilerinin farkındalığını artırma.
- Projeye katılan alt yüklenici şirketlerin ve ana müteahhitlik firmalarının faaliyetleriyle ilişkili en kritik insan hakları risklerini belirleme.
- Projeye katılan alt yüklenici şirketler ve ana müteahhitlik firmaları ile yürütülen ihale prosedürleri ve sözleşme imzalama süreçlerinde insan haklarına ilişkin meselelere açıkça atıfta bulunma.



05 YEREL TOPLULUKLAR

Altyapı inşaat ve işletme projelerinin yerel topluluklar üzerinde etkileri olabilir. Etkilenen yerel nüfusla ilişkilerden genellikle öncelikli olarak müşteri sorumludur. Bununla birlikte, işletme ve inşaat firmalarının da sorumlulukları söz konusudur. Projenin çevre ve yerel toplulukların yaşamını sürdürme araçları üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmek, bunlardan kaçınmak ve hafifletmek için müşteriyle sıkı işbirliği içerisinde çalışmaları gerekir. Bu bölümdeki yönlendirici ilkelerde, yerel toplulukların temel hak ihlallerinin önlenmesi ve bir firmanın yerel topluluklarla ilişkilerini sürdürürken karşılaşılabileceği potansiyel olumsuz etkilerin en aza indirilmesi konusunda detaylı tavsiyeler sunulmaktadır. Bu tavsiyeler geniş çaplı altyapı inşaat veya işletme projelerinde hayata geçirilmelidir.

Sosyal ve çevresel sorunlar

- Şirket mümkün olduğunca erken bir tarihte projelerinin potansiyel risklerinin haritasını çıkartıp yerel topluluklar üzerindeki etkilerinin bir değerlendirmesini yaparak olası olumsuz etkileri anlamaya çalışmalıdır.
- Şirket projenin yerel topluluklar üzerinde olumlu etki yapmasına yardımcı olabilecek fırsat ve eylemleri belirleyerek, sosyal, çevresel ve ekonomik olumsuz etkilerin hafifletilmesini ve en aza indirilmesini ve/veya telafi edilmesini sağlayan faaliyetlerin detaylı olarak açıklandığı bir faaliyet planı hazırlamak için çaba göstermelidir.
- Şirket faaliyetlerinin bölge üzerindeki olumlu sosyoekonomik etkilerinin değerlendirilmesi ve bu etkileri güçlendiren uygulamaların benimsenmesi teşvik edilir (örneğin, yeterince kalifiye olmayan yerel işçilerin eğitilmesi ve işe alınması, yerel tedarikçilere dayanan bir tedarik zincirinin geliştirilmesi, vb.).
- Şirket mümkünse şantiyelerindeki tesisleri projenin sona ermesinin ardından yerel nüfusa faydalı olabilecek altyapılara dönüştürmeyi denemelidir (örneğin sağlık merkezi, sosyal merkez, etkinlik alanları, vb.).

Toprak sorunları

- Şirket yerel halkın yerinden edilmesine ve/veya ekonomik etkilere maruz kalmasına daha az ölçüde neden olacak projeler tasarlamaya ve geliştirmeye çalışmalıdır.
- Şirket, projeleriyle ilişkili ve üçüncü taraflarca gerçekleştirilen tüm arazi ve yeniden yerleştirme planlarını incelemeli ve derinlemesine kavramalıdır.
- Altyapı inşaatı sırasında, Şirket yerel toplulukların topraklarının istismak edilmesinden veya araziye erişiminin kısıtlanmasından kaynaklanan olumsuz sosyal ve ekonomik etkileri azaltmaya gayret göstermelidir.
- Bir projenin yürütülmesi sırasında, yerel toplulukların toprak sorunlarını gündeme getirebilmesi için yürürlükte olan şikayet prosedürlerine Şirket tarafından katkıda bulunulması teşvik edilir.

Diyalog, yerel toplulukların katılımı ve şikayetlerin ele alınması

- Şirket, projeye müdahil olan veya projeden etkilenen yerel paydaşların haritasını çıkarmaya çalışmalıdır.
- Bir projenin en erken aşamalarından itibaren, Şirket özellikle projeden etkilenen yerel toplulukların temsilcileri gibi tüm paydaşlarla diyaloga girmelidir.
- Şirket etkili ve yerel toplulukların kolaylıkla erişebileceği bir şikayet prosedürü hazırlamalıdır.
- Şirket yerel toplulukların şikayetlerini karşılamak için uygun telafi planları geliştirmelidir.

Yerli halkların üzerinde
yaşadıkları ve/veya işledikleri
topraklar üzerinde hakları
vardır [...].



GERÇEK BAŞARILAR PAYLAŞILANLARDIR

VINCI

1973, boulevard de La Défense
CS 10268

F-92757 Nanterre Cedex

โทรศัพท์ : +33 1 57 98 61 00

www.vinci.com

İNSAN HAKLARI – VINCI REHBERİ – 20/04/2017

